

2023年8月16日 全14頁

最低賃金の新たな目標は「1,500円」？

マクロの賃金対比で最低賃金を評価する欧州型目標の導入検討を

経済調査部 シニアエコノミスト 神田 慶司
エコノミスト 田村 統久
エコノミスト 中村 華奈子

[要約]

- 2023年度の最低賃金の目安は、政府が目指してきた1,000円を超えた。今後は新たな政府目標に関する議論が本格化するだろう。そこで本稿では、新たな最低賃金目標に関する議論の材料を提供するため、欧州などの事例や最低賃金の国際比較、シナリオ別の最低賃金見通しの試算などを通じて課題やポイントを整理する。
- 新たな最低賃金目標を検討する上で参考になるのが欧州だ。英国では2024年までに最低賃金を賃金中央値の3分の2まで引き上げる目標を掲げている。EU加盟国が2024年中にも適用を開始する新たな目標では、加盟国が最低賃金の水準を評価するための参照値として、賃金中央値の60%あるいは平均賃金の50%を挙げている。「最低賃金1,000円」など目標を絶対額で示す場合に比べて分かりにくいものの、欧州型目標は労使間合意が容易で経済実態が反映されやすく、予見可能性も高いという点で優れている。
- 3つの目標水準と2つの賃金上昇率見通しをもとに6つのシナリオを作成し、2030年度までに必要な最低賃金の引き上げ率や金額を試算した。引き上げ率は年率1.2%~5.7%で、このうち引き上げ率が最も高いシナリオでは2030年度の最低賃金がおおよそ1,500円になる。ただし、平均賃金対比の最低賃金を主要国で最高水準並みに引き上げ、生産性上昇率が大幅に高まることが想定されている。仮に「最低賃金1,500円」を目指すならば、いつまでに、どのような経済環境の下で実現するののかも議論する必要がある。
- 欧州型の最低賃金目標の導入を軸に、日本で今後検討すべき主なポイントとしては、①目標に対する労使のコミットメント、②参照賃金の整備、③EBPM（エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング、証拠に基づく政策立案）の強化、④最低賃金の減額措置・適用除外、の4つが挙げられる。

1. 2023 年度の最低賃金の目安は政府目標の 1,000 円超え

賃上げの波及や物価高を踏まえ最低賃金の引き上げ額は過去最大に

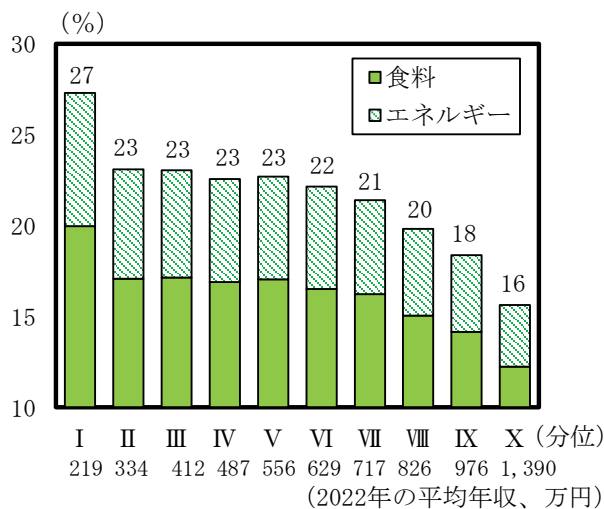
厚生労働省の中央最低賃金審議会は 7 月 28 日、2023 年度の最低賃金を全国加重平均の時給で 1,002 円に引き上げる目安を取りまとめた¹。引き上げ額は 41 円と、目安制度が始まった 1978 年度以降で最大だ。

背景には、春闘で 30 年ぶりの高い賃上げ率が実現した流れを非正規雇用に波及させ、物価が高騰する中で労働条件を改善させる必要性が大きいとの判断があった。

2022 年度の消費者物価指数（CPI）は、持家の帰属家賃を除く総合指数で前年比+3.8%と 41 年ぶりの高い伸び率を記録した。円安や資源高などが主因のコストプッシュ型のインフレだったが、最低賃金付近で働く人が受ける物価高の悪影響は CPI が示す以上に大きい。

総務省「家計調査」によると、可処分所得に対する食料・エネルギー支出の比率は、低（高）所得の勤労者世帯ほど高い（低い）傾向がある（**図表 1**）。また、比較的安い商品を選べば、高所得世帯では家計への影響を抑えて一定のゆとりを確保できるが、低所得世帯ではその余地が小さいため、購入量を減らすなどして生活費を切り詰めているとみられる。今回の最低賃金の大幅な引き上げは低所得世帯の生活を改善させるだけでなく、抑えられていた消費を喚起することで経済の底上げにもつながるだろう。

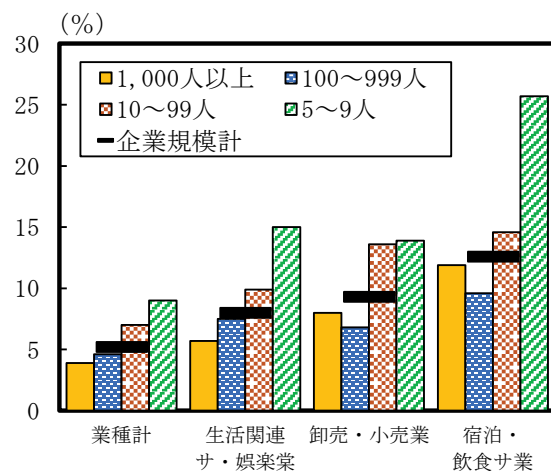
図表 1：年収階級別に見た勤労者世帯の食料・エネルギー支出（可処分所得対比）



(注) 2022 年の値で総世帯ベース。年収十分位階級別に消費額が得られない品目は、五分位階級別のデータを利用して算出。

(出所) 総務省統計より大和総研作成

図表 2：業種別・企業規模別に見た最低賃金引き上げ時の影響率



(注) 影響率とは、最低賃金を改定した後に、改定後の最低賃金額を下回ることとなる労働者割合。ここでは 2019 年度の最低賃金引き上げに係る影響率を掲載。サ業はサービス業の略。

(出所) 厚生労働省資料より大和総研作成

¹ 各都道府県の引き上げ額の目安は、経済実態を踏まえて分けられた「A ランク (6 都府県)」「B ランク (28 道府県)」「C ランク (13 県)」ごとに示される (従来は A~D の 4 ランク)。2023 年度は A ランクで 41 円、B ランクで 40 円、C ランクで 39 円となった。今後は各地方最低賃金審議会がこの目安を参考にしつつ調査審議や答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定する。その後、最低賃金は 10 月に改定される。

もともと、最低賃金は一律的に適用されるため、企業収益や雇用への影響に注意する必要がある。最低賃金の引き上げで人件費がとりわけ増加しやすい業種は、宿泊・飲食サービス業などの対人接触型サービス業である。企業規模別では従業員 100 人未満の中小企業だ（**図表 2**）。

原材料費やエネルギー代などが増加する中で人件費の増加分も企業が負担すれば、廃業の増加や雇用の減少を招きかねない。最低賃金を持続的に引き上げるためにも、円滑に価格転嫁できる環境の整備や生産性向上の取り組みを官民で一段と推進する必要がある。

企業の価格設定行動や家計の消費行動はこのところ変化しており、基調的な物価上昇率は徐々に高まっている。賃金と物価の循環的な上昇を加速させ、デフレからの完全脱却を実現する上でも価格転嫁の円滑化は重要だ。

今後は最低賃金の新たな政府目標に関する議論が本格化する見込み

政府は最低賃金が 1,000 円になることを目指してきた。この目標は、当時の安倍晋三政権が 2016 年度に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針」（骨太方針）に盛り込まれ、その後の菅義偉政権や岸田文雄政権も引き継いだという経緯がある。

2023 年度の骨太方針では、「今夏以降は、1,000 円達成後の最低賃金引上げの方針についても、新しい資本主義実現会議で議論を行う」とされた。政府目標の達成の目途が立ったことで、今後は新たな目標に関する議論が本格化するだろう。

従来目標は分かりやすかったが、「1,000 円」は経済学的な根拠に基づくものではない。また 2016 年度の骨太方針では「年率 3%程度」の引き上げ率を目途とすることが明記され、その後も実質的なベンチマークとなった。最低賃金は新型コロナウイルス禍（以下、コロナ禍）で経済が大幅に悪化した 2020 年度を除き、2016 年度から 2022 年度まで毎年 3%程度引き上げられた。

3%程度という数字は、安倍政権の下で 2015 年 11 月に取りまとめられた「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」で初めて示された。当時はデフレ脱却と経済再生を実現し、2015 年 7-9 月期で 501 兆円（年率換算額で当時の公表値²）だった名目 GDP を 2020 年頃に 600 兆円へと約 100 兆円増加させるという青写真が描かれていた。だが、実際の名目 GDP は 2015 年 7-9 月期からコロナ禍直前の 2019 年 10-12 月期まででわずか 10 兆円の増加にとどまった。当初の見込みと現実の経済が大きく乖離する中で、最低賃金の年率 3%程度の引き上げ率だけが実現した格好だ。

最低賃金は 2016 年度から合計で 25%ほど引き上げられ、影響率は 2022 年度で 7%程度³まで上昇するなど、低賃金労働者の所得水準の向上に寄与したとみられる。また、その間の失業率は 2020 年度を除いて上昇しなかった。社会政策としての成果を上げたといえる一方、働き手の減少や景気回復などによる人手不足で、最低賃金の積極的な引き上げによる雇用への直接的な影

² その後の基準改定や推計方法の見直しにより、2015 年 7-9 月期の名目 GDP は 540 兆円に上方修正された。

³ 影響率とは、最低賃金を改定した後に、改定後の最低賃金額を下回ることとなる労働者割合。ここでは事業所規模 5 人以上の民営事業所を対象とした影響率を掲載。

響が見えにくかった可能性も否定できない。神田・田村・瀬戸（2021）⁴で指摘したように、日本を対象にした先行研究によると、最低賃金の引き上げは雇用環境を悪化させるとの指摘が多い。

2. 日本の新たな最低賃金目標で参考になる欧州の事例

新たな最低賃金目標では絶対額や引き上げ率を示すのではなく、マクロの賃金動向や経済実態に応じて柔軟に引き上げる形が望ましい。そこで本稿では、新たな最低賃金目標に関する議論の材料を提供するため、欧州などの事例や最低賃金の国際比較、シナリオ別の最低賃金見通しの試算などを通じて課題やポイントを整理する。

2.1 英国と EU の最低賃金目標の特徴

欧州型目標はマクロの賃金をベンチマークとして最低賃金の水準を評価

神田・田村・瀬戸（2021）では諸外国の最低賃金の引き上げ方式や目標などについても整理したが、中でも参考になるが英国だ。また、欧州連合（EU）加盟国が 2024 年中にも適用を開始する新たな最低賃金目標は英国に似た内容である。そこで**図表 3**では、日本、英国、EU における最低賃金の目標と設定内容についてまとめた。

図表 3：日本、英国、EU における最低賃金の目標と設定内容

	日本	英国	EU
目標	全国加重平均で時給1,000円 年率3%程度の引き上げを目標	賃金中央値の3分の2 (2020年までは同60%)	賃金中央値の60% あるいは平均賃金の50%
設定時期	2016年	2020年	2024年中にも適用開始
達成時期	なし (2023年度に達成見込み)	2024年	未定
目的	成長と分配の好循環の実現 (骨太方針2016)	低賃金状況の終息 (HM Treasury “Budget 2018” など)	労働者の生活維持に必要な 最低賃金水準の確保 (欧州委員会による2020年10月の指令案)
備考	・地域別に最低賃金を設定 ・特定（産業別）最低賃金制度あり（約291万人が対象）	・成人（23歳以上）を下回る3つの年齢層（21～22歳、18～20歳、16～17歳）とアプレントイス（見習い訓練生）に対する減額措置あり ・2024年までに成人年齢の下限を21歳に引き下げる予定	・最低賃金が十分な水準であることを評価するために、明示的な参照値を使用することを義務付け（参照値は各加盟国が決定）

(出所) 各国・地域資料、日本貿易振興機構（ジェトロ）、報道より大和総研作成

英国では成人（現在は 23 歳以上）向けの最低賃金について、2024 年までに賃金（所定内給与の時給）の中央値の 3 分の 2 まで引き上げる目標を掲げている。当初は賃金中央値の 60% を目指していたが、2020 年での達成を受けて目標水準を引き上げた。毎年の改定額は経済や雇用情

⁴ 神田慶司・田村統久・瀬戸佑基「[最低賃金の引き上げに関する 5 つの視点](#)」（大和総研レポート、2021 年 5 月 25 日）

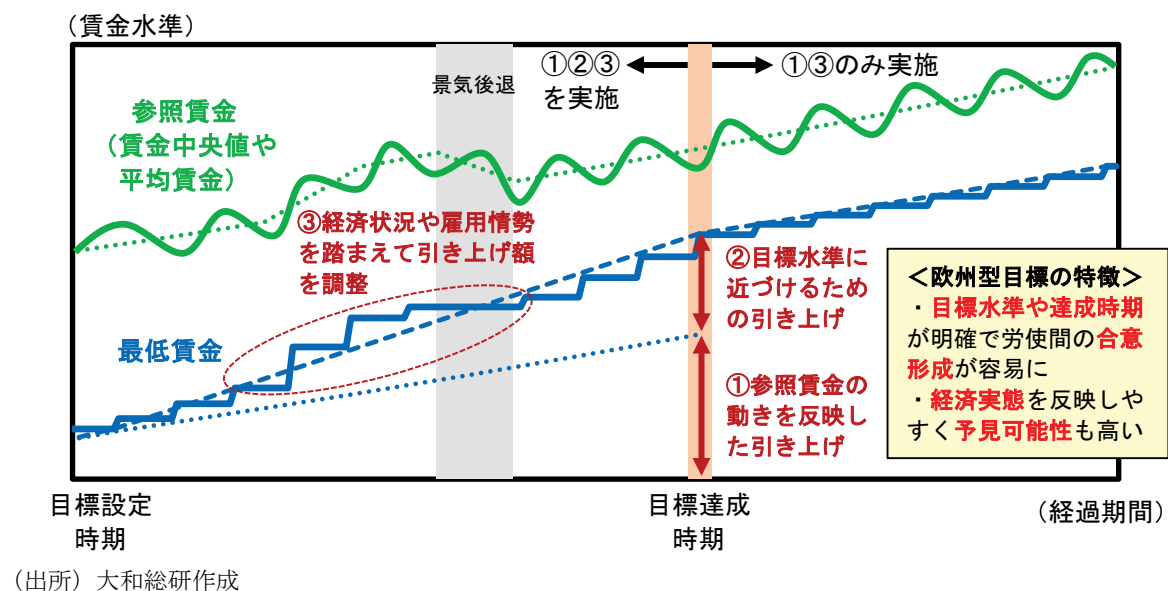
勢などに鑑みて決めている。最低賃金を絶対額で評価するのではなく、一国全体（マクロ）の賃金をベンチマークとした相対水準で評価するところに特徴がある。賃金中央値の3分の2という基準はOECDの“low pay”（低賃金労働者の賃金水準）の定義と一致する。

EU理事会は2022年10月に最低賃金に関する指令案を採択した⁵。加盟国が最低賃金の水準を評価するための参照値として、賃金中央値の60%あるいは平均賃金の50%を挙げている。参照値自体の指定はなく、労働組合や雇用者団体などとの協議の上で、各加盟国が決定することができる。本指令案は、EU域内での共通最低賃金の導入や、各加盟国の最低賃金水準を直接的に設定することを目指すものではない。

欧州型目標は労使間合意が容易で経済実態が反映されやすく予見可能性も高い

仮に日本が欧州型の最低賃金目標を導入すると、**図表4**のような引き上げが想定される。すなわち、参照するマクロの賃金（参照賃金）の動きを反映して最低賃金を引き上げつつ（図表中の①）、目標水準に近づけるための引き上げ分が上乘せされる（同②）。実際の毎年の引き上げ額は経済状況や雇用情勢などを踏まえて調整される（同③）。景気後退局面では大幅な引き上げが難しいが、こうした中でも目標を達成するためには、景気の良い局面においてより積極的に引き上げる必要がある。目標を達成した後は②がなくなり、①③のみ実施される。

図表4：欧州型の最低賃金目標を日本に導入した場合のイメージ図



最近の日本では、中央最低賃金審議会において使用者側の反発が強まるなど、現行の仕組みは綻びが目立つ。この点、欧州型目標は目指すべき最低賃金の相対水準や達成時期が明確に規定されているため、労使間の合意形成が容易になるとみられる。例えば、使用者側が最低賃金の引き上げに消極的な姿勢を続けると、目標達成時期が近づいたときに大幅な引き上げを余儀なく

⁵ 日本貿易振興機構（ジェトロ）「EU理事会、十分な水準の最低賃金に関する指令案を採択、2024年中にも適用開始」（2022年10月12日）

される可能性がある。そうなれば経営への打撃が大きいと見られるため、使用者側は経済状況が安定している時期に引き上げを受け入れようとするだろう。労働者側にとっても、将来の最低賃金の引き上げを見込むことができるため、景気後退局面では引き上げ幅の縮小を受け入れやすい。

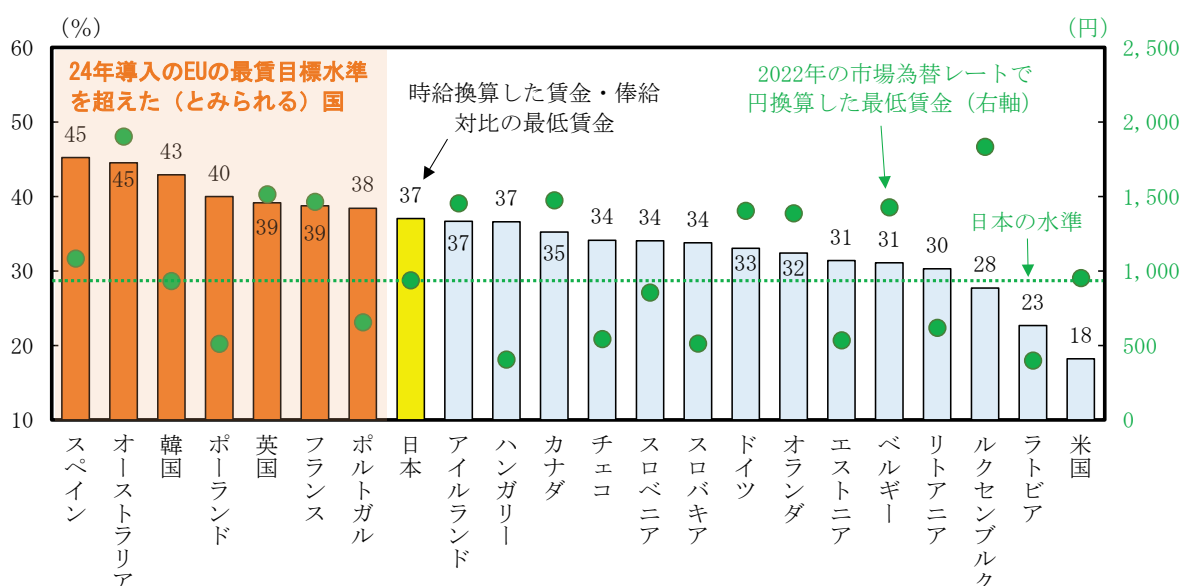
欧州型目標には日本の「年率3%程度」といった引き上げ率に関する規定はない。景気が拡大して参照賃金の上昇が加速する局面では最低賃金の引き上げが促進される一方、景気が後退して参照賃金が下落する局面では引き上げが抑えられる。このように欧州型目標は、「最低賃金1,000円」など絶対額で示す場合に比べて分かりにくいものの、最低賃金の引き上げ率が経済実態を反映して変化しやすい仕組みである点で優れている。また予見可能性も高いため、労働集約的な業種を中心にデジタル・トランスフォーメーション (DX) の取り組みや事業の再構築などを促す可能性がある。

2.2 日本の最低賃金の国際比較とこれまでの引き上げペース

日本の最低賃金は国際的に見て低くないがEU目標を下回っている可能性

新たな目標を検討する上では、日本の最低賃金が国際的に見てどの程度の水準にあるのかを確認する必要があるだろう。近年の最低賃金を巡る議論では、市場為替レートで換算した金額や、フルタイム労働者（日本では一般労働者に相当）の賃金中央値に対する比率などをもとに、「日本の最低賃金は低い」と指摘されることが多い。実際に市場為替レートで円換算した2022年の最低賃金額をOECD加盟国間で比較すると（**図表5**の丸印）、日本は経済規模が比較的大きな国の中では低位にあり、英国やフランス、ドイツなどを明確に下回る。

図表5：2022年における平均賃金対比と円換算した最低賃金（比較可能なOECD加盟22カ国）



(注) 日本の最低賃金は期間加重平均を取ることで暦年ベースに修正し、時給換算した賃金・俸給は2021年の実績値から他統計をもとに延長推計。その他の国は実績値またはOECDによる予測値を利用。

(出所) OECD、総務省、内閣府、厚生労働省、Haver Analytics より大和総研作成

だが、各国の最低賃金はそれぞれの経済構造や就業構造などを反映して決定される。絶対額で最低賃金を評価する際には、こうした経済社会の実情も考慮する必要がある。また、日本のフルタイム労働者にはいわゆる「総合職」が含まれており、パートタイム労働者との賃金格差は諸外国よりも大きい。そのためマクロの賃金の平均値ではなく中央値で最低賃金の水準を評価することが妥当だが、日本ではマクロの賃金中央値が公表されていない（後掲図表 9）。

そこで図表 5 の棒グラフでは、マクロの平均賃金対比で各国の最低賃金の水準を示した。平均賃金は「国民経済計算」（いわゆる GDP 統計）における「賃金・俸給」を時給換算したものであり、国際比較が可能だ。もっとも、賃金・俸給には現物の給与や役員報酬などが含まれており、英国の参照賃金（雇用者の所定内給与）よりも集計範囲が広いことに留意する必要がある。

日本の最低賃金は 2022 年で平均賃金対比 37%と推計され、主要国ではカナダやドイツ、米国を上回る。日本の水準を上回るのは 7 カ国で、このうちスペイン、韓国、ポーランドは近年大幅な引き上げを実施した⁶。英国は前述の通り、賃金中央値の 60%まで最低賃金を引き上げるという従来目標を 2020 年に達成した。フランスとポルトガルは 2018 年時点で賃金中央値の 60%を超え、すでに EU の新たな目標を達成している。平均賃金対比で見た日本の最低賃金は主要国の中で低くないが、英国の従来目標や EU の新たな目標を下回っている可能性がある。

今後、日本が労働者の生活維持に必要な最低賃金水準を欧州並みに確保することを目指すのであれば、英国やフランスなどと同程度の目標水準を設定することは合理的である。また、経済社会の実態や雇用慣行などの違いを十分に考慮する必要があるものの、スペインやオーストラリアなど OECD 諸国における最高水準を目指すことも検討に値しよう。一方、日本の平均賃金対比の最低賃金は現状でも英国やフランスからさほど乖離しているわけではなく、すでに十分な水準にあると判断すれば、今後は参照すべきマクロの賃金動向に応じて最低賃金を引き上げていくことが望ましい（前掲図表 4 における①③の実施）。こうした考えに基づき、後掲図表 7 では 2030 年度までの日本の引き上げ率などをシナリオ別に試算している。

日本の最低賃金引き上げペースはパートタイム賃金対比で英国を上回る

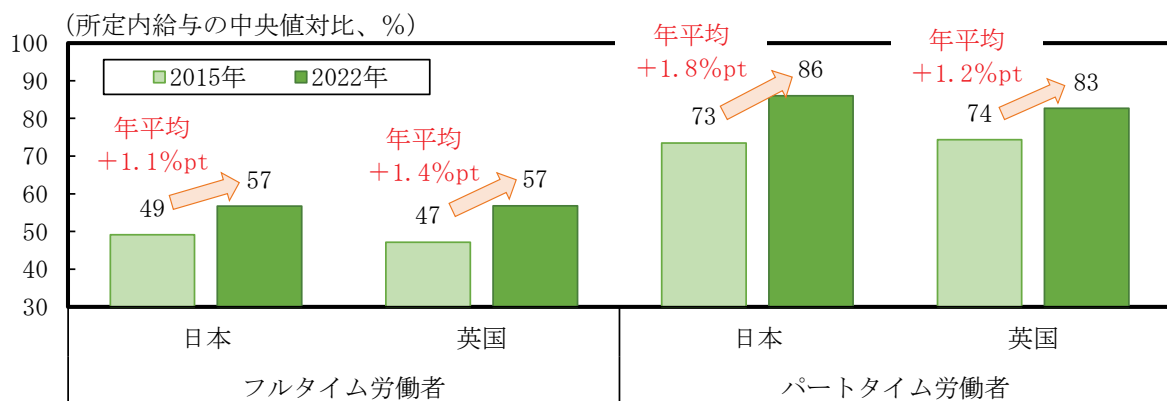
賃金・俸給ベースの平均賃金対比で見た日本の最低賃金は、2016～22 年で年平均 0.3%ポイント上昇した（期間加重平均を取ることで暦年ベースに修正）。同じく 2016 年から最低賃金の引き上げを加速させ、2020 年に従来目標を達成した英国では、同時期に同 0.8%ポイント上昇した。日本の引き上げペースは英国に比べて緩やかだったが、就業形態別に賃金中央値対比で比較すると、見え方が大きく変わる。

⁶ スペインでは 2019 年に 22.3%、韓国では 2018 年に 16.4%、2019 年に 10.9%、ポーランドでは 2020 年に 15.6%の最低賃金引き上げが実施された。

日英の賃金統計におけるフルタイム労働者とパートタイム労働者の所定内給与の中央値（日本のフルタイム労働者は試算値⁷）を用いて、両国の最低賃金の相対水準と引き上げペースを就業形態別に比較したものが**図表 6**である。所定内給与を利用したのは、英国の参照賃金の定義に合わせたためである。

最低賃金引き上げの影響を受けやすいのはパートタイム労働者だが、日本の引き上げペースは2016～22年で年平均+1.8%ポイントと、英国のそれ（同+1.2%ポイント）を上回った。最低賃金の引き上げ率自体は英国の方がかなり高かったものの（英国は年率+5.6%、日本は同+2.6%）、日本のパートタイム労働者の賃金中央値が伸び悩んだ影響が大きい。最低賃金付近で働く人の割合が急速に高まったことを示唆している。2022年の最低賃金はパートタイム労働者の賃金中央値の86%に達しており、最低賃金引き上げによる低賃金労働者の雇用への影響が大きくなった可能性がある。今後、日本で新たな最低賃金目標の達成期間や引き上げペースなどを検討する際には、就業形態別に状況を精査し、これまで以上に慎重な議論が求められる。

図表 6：雇用形態別に見た日英の最低賃金水準（2015年と2022年）と引き上げペース



(注) 日本の最低賃金は期間加重平均を取ることで暦年ベースに修正。日本ではフルタイム労働者（一般労働者）の賃金中央値は所定内給与の月額で公表されているため、所定内労働時間の平均値を利用し、英国の参照賃金に近い定義の賃金中央値を試算。

(出所) 英国政府資料・統計、厚生労働省資料・統計より大和総研作成

⁷ 日本では厚生労働省「賃金構造基本統計調査」において、フルタイム労働者に相当する一般労働者の賃金中央値を公表している。ただし所定内給与の月額であり、月間所定内労働時間の中央値は公表されていない。そのため、ここでは月間所定内労働時間の平均値を利用して時給を試算した。

3. 欧州型目標を導入した場合の最低賃金試算と検討すべき4つのポイント

3.1 将来の最低賃金の引き上げ率と金額に関するシナリオ別試算

最低賃金の目標水準と内閣府の賃金上昇率見通しをもとに6つのシナリオを作成

以上の分析を踏まえ、日本で欧州型目標を導入した場合にどの程度の最低賃金の引き上げが必要になるのかをシナリオ別に試算しよう。

ここでは目標の達成時期を2030年度と想定する。低賃金労働者の雇用への影響を抑えるため、4年以内の達成を目指す英国よりも時間をかけて引き上げる内容だ。目標水準については**前掲図表5**の分析をもとに、①現状の水準（2023年度見込みで平均賃金対比37.8%⁸）を維持、②2022年の英国などをやや上回る水準（同40%）まで引き上げ、③2022年における主要国の最高水準並み（同45%）まで引き上げ、という3つの仮定を置いた。

2024年度から2030年度までの平均賃金の伸び率は、内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（2023年7月25日公表、以下内閣府中長期試算）における「ベースラインケース」と「成長実現ケース」の賃金上昇率見通しを利用する。2つのケースでは全要素生産性（TFP）上昇率の想定が大きく異なる。すなわち、ベースラインケースではTFP上昇率が直近の景気循環の平均値である0.5%程度で推移し、成長実現ケースでは1980～90年代の平均値である1.4%程度へと高まる。労働参加率も高めに推移する成長実現ケースでは2030年度までの賃金上昇率が年率3.1%と、ベースラインケースの同1.2%を上回る。

2030年度までの最低賃金の引き上げ率は年率1.2%～5.7%と幅が大きい試算結果に

試算結果をまとめたものが**図表7**である。目標水準が「現状維持」のシナリオでは、平均賃金対比の最低賃金の水準を一定に保つため、最低賃金の引き上げ率は平均賃金上昇率並みになる。足元の経済状況を将来に投影したベースラインケースの賃金上昇率見通しに基づく、2030年度までの最低賃金の引き上げ率は年率1.2%と試算される。すなわち、掲載した6つのシナリオの中で最も保守的な目標と経済状況を想定すると、最低賃金は2010年代後半（同3%超）の半分に満たないペースでの引き上げが穏当といえる。2030年度の最低賃金（全国加重平均の時給、以下同様）は1,070円で、物価変動を調整した実質額（内閣府中長期試算のCPI見通しを利用）では1,000円と足元と同水準である。一方、成長実現ケースの賃金上昇率見通しに基づく、2030年度までの最低賃金の引き上げ率は2010年代後半並みで推移し、2030年度の最低賃金は1,220円（実質額は1,130円）になる。

⁸ 2023年度の最低賃金は毎年10月に改定されるため、ここでは平均賃金に合わせて2023年度（目安額）と2022年度の平均値を用いた。平均賃金（時給換算した賃金・俸給）は2021年度の実績値に、他統計の2022年度実績と、内閣府中長期試算の2023年度の賃金見通しを用いて延長推計した。

図表 7：日本で欧州型目標を導入した場合の 2030 年度までのシナリオ別最低賃金

上段は引き上げ率（年率）、下段は30年度の最低賃金（時給、<>内は実質額）

		30年度の平均賃金（賃金・俸給ベース）に対する最低賃金の水準		
		現状維持 (23年度見込みで37.8%)	40% (22年の英国超え)	45% (22年の主要国最高水準)
平均賃金 上昇率	内閣府中長期試算 ベースラインケース (年率 1.2%)	1.2%	2.1%	3.8%
		1,070円 <1,000円>	1,140円 <1,070円>	1,300円 <1,220円>
	内閣府中長期試算 成長実現ケース (年率 3.1%)	3.1%	3.9%	5.7%
		1,220円 <1,130円>	1,310円 <1,210円>	1,490円 <1,380円>

(注1) 「2023年度見込みで37.8%」について、分子にあたる最低賃金は毎年10月に改定されるため、平均賃金に合わせて2023年度（目安額）と2022年度の平均値を利用。分母の平均賃金（時給ベースの賃金俸給）は2021年度の実績値に、他統計の2022年度実績と、内閣府中長期試算の2023年度の賃金見通しを用いて延長推計。
(注2) 平均賃金上昇率と最低賃金の引き上げ率は2024～30年度の平均。最低賃金の実質化は内閣府中長期試算のCPI上昇率見通しを利用（ベースラインケースでは2024～30年度で年率1.0%、成長実現ケースでは同2.0%）。
(出所) OECD、内閣府、総務省、厚生労働省より大和総研作成

目標水準が「40%」のシナリオでは、EUの目標水準（賃金中央値の60%）を超えた英国やフランスをやや上回る水準まで最低賃金を引き上げる。目標達成には、最低賃金を平均賃金対比で2.2%ポイント引き上げる必要があり、最低賃金の引き上げ率はその分だけ平均賃金上昇率を上回る。それでも賃金上昇率見通しがベースラインケースの場合、2030年度の最低賃金は1,140円（実質額は1,070円）と、実質額で見れば2023年度を目安額からわずかな引き上げにとどまる。一方で成長実現ケースの実質額は1,210円だ。欧州の価値基準に照らして十分な最低賃金の引き上げを行うシナリオではあるが、生産性向上を伴う形でマクロの実質賃金を持続的に上昇させなければ、最低賃金を実質額で積極的に引き上げることは難しい。

目標水準が「45%」のシナリオでは、最低賃金を平均賃金対比で7.2%ポイントという大幅な引き上げが必要になる。結果として賃金上昇率見通しがベースラインケースの場合でも、2030年度の最低賃金は1,300円（実質額で1,220円）と、目標水準が「40%」で成長実現ケースを想定した試算結果とほぼ同水準になる。さらに賃金上昇率見通しが成長実現ケースの場合では、最低賃金の引き上げ率は年率5.7%に達し、2030年度の最低賃金は1,490円（実質額で1,380円）と試算される。このように、日本で欧州型目標を導入した場合に必要な最低賃金の引き上げ率や金額は、設定する目標水準や今後の経済状況（生産性や実質賃金の動きなど）によって大きく変わる。

「最低賃金1,500円」を目指す場合は達成時期や経済環境を同時に議論する必要

2022年7月の参議院選挙では、立憲民主党や日本共産党、社会民主党などが最低賃金を1,500円に引き上げることを公約に掲げた。また、全国一律で最低賃金1,500円を目標に掲げる全国

労働組合総連合（全労連）が2023年1月までに28都道府県で実施した「最低生計費試算調査」によると、25歳の単身者が賃貸ワンルームマンションに居住する条件で最低限必要な生活費を得るためには、月150時間換算（1日7.5時間で月20日間就業）で時給1,407～1,772円が必要だと試算している。

図表7で示したように、平均賃金対比の最低賃金を主要国で最高水準並みに引き上げ、TFP上昇率が1.4%程度に高まる経済状況を実現すれば、2030年度の最低賃金はおよそ1,500円になる。賃金と物価が循環的に上昇する経済環境であれば、最低賃金は長期的に1,500円を超えるだろうが、2030年度までに実現するには相当な取り組みが必要だ。

10年前の2013年8月に公表された内閣府中長期試算の「経済再生ケース」（成長実現ケースに相当）を見ると、2012年度で1%程度と推計されていた潜在成長率⁹は2021年度に2.5%程度まで高まると見込まれていた。それから約5年後に公表された成長実現ケースの2021年度見通しでは2.0%程度に引き下げられた。直近の内閣府中長期試算では同年度の実績値として0.2%と推計している。この10年で政府は幅広い分野で制度・規制改革などを行ってきたものの、成長実現ケースを実現するハードルはかなり高い。

そこで、ベースラインケースの下で最低賃金を2030年度に1,500円まで引き上げると、最低賃金は平均賃金対比で50%台に乗り、英国の目標水準（賃金中央値で3分の2）を超えるとみられる。仮に最低賃金1,500円を目指すとすれば、それをいつまでに、どのような経済環境の下で実現するのかを同時に議論する必要がある。

最低賃金の大幅な引き上げが経済を活性化させるかどうかも不透明だ。日本貿易振興機構（ジェトロ）によると、2018年から2年間で27%超という大幅なペースで最低賃金を引き上げた韓国では、小売業や飲食業など最低賃金付近で働く雇用者の多い業種で雇用者数が減少した¹⁰。2017年に発足した文在寅（ムン・ジェイン）前政権は2020年までに最低賃金を10,000ウォンに引き上げる目標を掲げたものの、雇用への悪影響が顕著になったことで、文前大統領は任期途中で公約の実現を断念した。

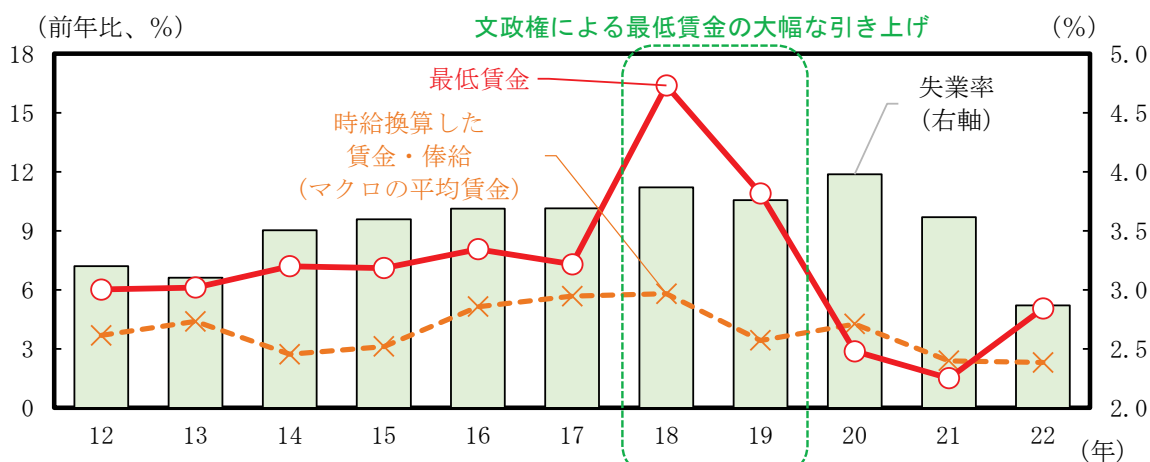
同国の最低賃金の影響率は2019年で全雇用者の25%とかなりの高水準であった¹¹。それにもかかわらず2018～19年の失業率は目立った上昇が見られなかったことから、経済政策として成功したとの指摘もある。だが、マクロの平均賃金（時給換算した賃金・俸給）を見ると、前年比の伸び率は2018年でほぼ横ばいとなり、2019年は伸び率が低下した（**図表8**）。韓国企業は雇用調整を回避した一方、幅広い雇用者の賃金調整で対応したとみられる。文前政権は所得の拡大が消費の拡大を促し、経済の好循環を実現する「所得主導成長」を目指していたが、最低賃金の大幅な引き上げはマクロの賃金上昇を加速させなかった。社会政策として一定程度は機能したものの、経済政策としては機能しなかったといえる。

⁹ 中長期的に達成可能な経済成長率（実質GDPのトレンド成長率）。

¹⁰ 日本貿易振興機構（ジェトロ）「韓国の賃金水準、日本並みに」（2022年9月5日）

¹¹ 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」

図表 8 : 韓国における最低賃金、マクロの平均賃金、失業率の推移



(注) 2022年の賃金・俸給はOECDによる予測値。
 (出所) OECD統計より大和総研作成

3.2 日本で今後検討すべき4つのポイント

欧州型の最低賃金目標の導入を軸に、日本で今後検討すべき主なポイントとしては、①最低賃金目標に対するコミットメント、②参照賃金、③EBPM (エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング、証拠に基づく政策立案) の強化、④最低賃金の減額措置・適用除外、の4つが挙げられる (図表9)。

図表 9 : 日本で欧州型の最低賃金目標の導入などを検討する上での主なポイント

- ① **最低賃金目標に対するコミットメント**
 - ・ 英国では公労使で構成される **最低賃金委員会が政府目標にコミット**
- ② **参照賃金の整備**
 - ・ 英国では時給換算した **所定内給与の中央値** (日本では **特別給与** の割合が大きく、マクロの賃金中央値は **非公表**)
- ③ **EBPM (証拠に基づく政策立案) の強化**
 - ・ 英独では最低賃金引き上げによる影響を **多角的に検証した報告書** を作成
- ④ **最低賃金の減額措置・適用除外**
 - ・ 欧州主要国では **若年層 (または未成年) に対する減額措置・適用除外** あり

(出所) 各国資料、厚生労働省資料より大和総研作成

① 最低賃金目標に対するコミットメント

政府が欧州型の最低賃金目標を掲げても、労使がこれにコミットしなければ、労使間の合意形成が難しい状況は続くだろう。この点、英国では労働者側委員、使用者側委員、有識者委員の三者で構成される最低賃金委員会 (Low Pay Commission) が政府目標にコミットしている。英国政府は毎年、最低賃金委員会に諮問した上で、ほぼ委員会の勧告通りに最低賃金を改定している。

日本でも新たな政府目標に対して労使がコミットするためにも、目標水準や達成時期の検討過程において政労使での十分な議論が必要だ。

その際、意見に大きな隔たりが生じやすいと思われるのが目標水準である。日本ではこれまで目指すべき最低賃金の相対水準に関する議論がほとんど行われておらず、絶対額の目標に向かって引き上げ率が毎年議論されるにとどまっていた。また、低賃金労働者が一般的な就業時間で得るべき所得水準は、その国の文化や価値観などによって異なるため、日本が欧州の目標水準に必ずしも合わせる必要はない。もっとも前述したように、賃金中央値の3分の2という英国の目標水準はOECDの“low pay”（低賃金労働者の賃金水準）の定義と一致する。OECD加盟国である日本は参考にすべき水準といえるかもしれない。

② 参照賃金の整備

英国の参照賃金は所定内給与の時給であり、特別給与が含まれていない。英国では現金給与総額に占める特別給与（incentive）の割合は2022年で5.7%である一方、日本では厚生労働省「毎月勤労統計調査」で同17.9%とかなり高く、生活給としての側面が大きい。このため日本の参照賃金を英国と同様に所定内給与ベースで設定すると、目標水準を引き上げない限り、低賃金労働者の生活を安定させるという最低賃金の機能が十分に発揮されない可能性がある。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」と総務省「労働力調査」から一定の仮定を置いて試算すると、日本の所定内給与の賃金中央値は1,432円（2022年）で、その3分の2の水準は955円となる。2022年度の最低賃金（961円）を下回る試算結果だが、仮に特別給与分を機械的に上乘せると、賃金中央値の3分の2の水準は1,215円程度に上昇する。

日本のフルタイム労働者（一般労働者）とパートタイム労働者の賃金格差は諸外国よりも大きい。そのため参照賃金は平均値ではなく中央値を利用することが望ましい。だが、日本ではマクロの賃金中央値が公表されておらず、一般労働者の所定内給与月額や、パートタイム労働者の所定内時給での公表に限られる。欧州型目標を導入する上では、日本の正確な賃金中央値を知る必要があり、公表データの拡充が求められる。

③ EBPM（証拠に基づく政策立案）の強化

前掲図表6で示したように、最低賃金はパートタイム労働者の賃金中央値対比で86%（2022年）と、英国のそれを上回った。最低賃金の引き上げによる低賃金労働者の雇用への影響を精査し、適切に対応する重要性は増している。

諸外国の例を見ると、英国やドイツでは公労使三者が構成する最低賃金委員会が、またフランスでは学識経験者が構成する専門家委員会が最低賃金の改定に向けて膨大な分析を行い、200～300 ページに上る報告書を作成している¹²。報告書では最低賃金の引き上げによる雇用への影響や企業の対応などを細かく確認している。

日本の中央最低賃金審議会（目安に関する小委員会）でも毎年の改定に合わせて定量的な分析が行われているものの、こうした諸外国の取り組みに比べると幾分見劣りする印象を受ける。また、報告書のような形で取りまとめられておらず、様々な分析を体系的に理解し、引き上げの論拠を辿ることは難しい。最低賃金の引き上げ率が経済状況や雇用情勢に鑑みて妥当かどうかを定量的に確認し、整理することは、最低賃金目標に対する労使のコミットメントの維持にも有益であろう。

④ 最低賃金の減額措置・適用除外

最低賃金の引き上げによる雇用への悪影響を抑える上では、一部の労働者を対象とした最低賃金の減額措置や適用除外を検討することも考えられる。日本では、障がい者や試用期間の者に対する減額措置はあるものの、都道府県労働局長の許可を要することもあり、適用は限定的である¹³。

この点、諸外国では若年層（または未成年）に対する減額措置や適用除外を実施している。若年層は一般に低スキルで、低賃金労働に従事する傾向にあるため、最低賃金が高まるにつれて雇用への影響が表れやすいためだ。

例えば、英国では22歳以下に適用する最低賃金を3つの年齢層に分けて減額している。23歳以上の成人に適用される最低賃金額（2023年で時給10.42ポンド）に対して、21～22歳は同10.18ポンド（成人対比で▲2.3%）、18～20歳は同7.49ポンド（同▲28.1%）、16～17歳は同5.28ポンド（同▲49.3%）である。EU諸国でも、フランスでは職歴の浅い18歳未満に対して▲20～▲10%の減額措置を実施したり、ドイツでは18歳未満を適用除外としたりしている。こうした仕組みを参考にしつつ、引き上げペースとの見合いで、雇用への悪影響を最小限にとどめるよう配慮することが将来的には必要になるかもしれない。

¹² Low Pay Commission (2023) “Low Pay Commission Report 2022”、Group d’ experts (2022) “Salaire minimum interprofessionnel de croissance”、Mindestlohnkommission (2020) “Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns”などを参照。なお、各国の報告書の内容は、厚生労働省(2021)「諸外国の最低賃金の状況・報告書」(令和3年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会(第1回)資料)(2021年6月22日)が参考になる。

¹³ 厚生労働省「令和3年 労働基準監督年報」によると、2021年における減額申請件数は11,185件、許可件数は11,095件、許可人員は14,741人だった。地域別最低賃金にかかるものみの集計で、許可件数・人員は前年繰越分を含む。